

Лов'як О. О., професор кафедри цивільного права і процесу Національної академії внутрішніх справ, кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник;

Бушинський С. В., слухач 5-го курсу Хмельницького відділення навчально-наукового інституту № 4 Національної академії внутрішніх справ

АСПЕКТИ КРИМІНАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ГРУБЕ ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ

Питання трудових відносин завжди було актуальним, а в умовах сучасності – тим більше. Кримінальним кодексом України передбачено кримінальну відповідальність за порушення вимог законодавства про працю. У даному контексті особливу увагу привертає розуміння терміну «грубе порушення законодавства про працю» та його складові елементи. На нашу думку, буде корисним звернутись за «порадою» до практики Верховного Суду України, оскільки викладені у постановках Верховного Суду України положення в частині застосування норм права є обов'язковими для всіх суб'єктів владних повноважень, які застосовують у своїй діяльності нормативно-правовий акт, що містить відповідну норму права, а висновки щодо застосування норм права, викладені у постановках Верховного Суду України, враховуються іншими судами загальної юрисдикції при застосуванні таких норм права (ст. 13 Закону України «Про забезпечення права на справедливий суд») [1].

Так, у Постанові Верховного Суду України від 01.10.2015 у справі №5-106кс15 зазначається, що поняття «інше грубе порушення законодавства про працю», яке використане законодавцем у частині 1 статті 172 КК, має оціночний характер, а тому для з'ясування характеру порушення слід звертатися до відповідних норм Кодексу законів про працю України. У кожному конкретному випадку воно повинно встановлюватися, виходячи з об'єктивних та суб'єктивних ознак вчиненого діяння. Визнання порушення законодавства про

працю грубим залежить від оцінки таких критеріїв, кожний з яких має самостійне значення:

1. характеру порушуваних трудових прав людини;
2. категорії працівника, права якого порушуються;
3. об'єктивних ознак здійснюваного порушення (тривалість, систематичність, тяжкість можливих наслідків, кількість потерпілих тощо);
4. суб'єктивних ознак здійснюваного порушення (злісність мотивів, особисті неприязні стосунки тощо) [2].

Поняття «грубе порушення законодавства про працю» охоплює випадки порушень, які поставили працівника в скрутне становище або погіршили його умови праці, що призвело до порушення конституційних прав або законних інтересів працівника. Зокрема, грубим порушенням законодавства про працю є умисна неவிдача працівникові при звільненні трудової книжки (наприклад, до підписання ним акту передачі товарно-матеріальних цінностей, які йому було передано на зберігання або для використання у виробництві), що стало перешкодою для його подальшого працевлаштування. Підписати всі документи, пов'язані з виконанням трудових обов'язків, роботодавець має щонайпізніше в останній робочий день працівника. До грубих порушень законодавства про працю належать запровадження роботодавцем продовженого робочого дня або встановлення понаднормових робіт, залучення до робіт зі шкідливими чи важкими умовами праці; необґрунтована відмова в укладенні трудового договору чи така відмова, яка містить ознаки дискримінаційного характеру (ст. 21 КЗпП України) й інші аналогічні порушення законодавства про працю [3].

Необхідно враховувати, що кримінальна відповідальність за грубе порушення законодавства про працю настає за умисне посягання на загальні умови праці, при цьому таке посягання не створює небезпеки для життя чи здоров'я працівника. Саме ці дві ознаки відрізняють злочин, відповідальність за який передбачена статтею 172 КК України, від злочинів, відповідальність за які регламентується статтями 271–275 КК України [4], тобто за порушення правил безпеки в різних сферах виробництва.

У свою чергу, звільнення працівника з роботи з особистих мотивів також містить багато особливостей (ч.1 статті 172 КК). Звичайно, факт звільнення з особистих мотивів державний інспектор праці не може достовірно встановити. Він може лише підозрювати, що звільненню того чи іншого працівника сприяли особисті мотиви посадової особи. Така підозра може ґрунтуватися не лише на конкретних документах, а й на поясненнях посадових осіб чи інших працівників роботодавця. Особистий мотив посадової особи, наділеної правом укладання та розривання трудових договорів, може бути виражений у формі корисливості, помсти, особистої неприязні чи як виявлення певних індивідуальних психологічних якостей, що спостерігалися при вчиненні дій, які призвели до порушення законодавства про працю.

Отже, вирішуючи питання про те, чи є порушення законодавства про працю грубим, суд у кожному окремому випадку має виходити з характеру порушених трудових прав людини, обставин, за яких вчинено це порушення, яку ним завдано (могло бути завдано) шкоду.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Про забезпечення права на справедливий суд: Закон України прийнятий 12 лютого 2015 року \\\ Відомості Верховної Ради, 2015, № 18, № 19–20, ст.132
2. Гончаров М. С. Верховний Суд України про критерії грубого порушення законодавства про працю [Електронний ресурс], режим доступу: <http://kau.in.ua/press-center/news/verkhovniy-sud-ukra-ni-pro-kriter-grubogo-porushennya-zakonodavstva-pro-pratsyu/> – з екрану.
3. Кодекс законів про працю України \\\ Затверджений Законом № 322-VIII від 10.12.71 Відомості Верховної Ради, 1971, додаток до № 50, ст. 375
4. Кримінальний кодекс України \\\ Відомості Верховної Ради, 2001, № 25-26, ст.131